



p-ISSN : 2302-4933
e-ISSN : 2621-8216

Vol. V No. 3 – Agustus 2018

Jurnal

FARMAGAZINE



**SEKOLAH TINGGI FARMASI MUHAMMADIYAH
TANGERANG**



Vol. V No. 3 – Agustus 2018

Jurnal

FARMAGAZINE

- Penanggung jawab : Nita Rusdiana, S.Farm., M.Sc., Apt.
Editor : Abdul Aziz Setiawan, S.Si., M.Farm., Apt.
Wahyu Fajar Nugraha, S.Hi., M.Ud.
Reviewer : Prof. Dr. Syed Azhar Syed Sulaiman
Prof. Dr. Zullies Ikawati, Apt.
Dr. Diah Aryani Perwitasari, M.Si., Ph.D., Apt.
Dr. H. Priyanto, M.Biomed., Apt.
Dr. Asmiyenti Djaliasrin Djalil, S.Si., M.Si.
Dr. rer. nat. Rahmana Emran Kartasasmita, M.Si., Apt.
Ditribusi dan Pemasaran : Tim LPPM
Sekretariat : LPPM Sekolah Tinggi Farmasi Muhammadiyah Tangerang
Periode Terbit : 2 x dalam setahun
Terbit Pertama : Februari 2014
Harga Berlangganan : Rp. 250.000 (1 Nomor)

Jurnal (Farmagazine) adalah jurnal ilmiah tentang hasil-hasil penelitian ilmu-ilmu farmasi yang meliputi: farmasi maritim, farmasi bahan alam, formulasi, kimia farmasi, rumah sakit dan komunitas, farmakologi, dan bioteknologi farmasi.

Sistematika dan urutan materi artikel ilmiah hasil penelitian disusun atas; judul; nama (nama peneliti); abstrak; kata kunci; pendahuluan (termasuk latar belakang, landasan teori, tujuan penelitian); metode penelitian; analisis data; hasil dan pembahasan; simpulan; kepustakaan. Artikel ilmiah hasil penelitian tersebut diketik 1 spasi, Arial 11, kertas A4, maksimum jumlah artikel 10 halaman. Artikel yang dikirim hendaknya disertai dalam bentuk soft copy dengan program *Microsoft Word (MS Word)*.

Alamat Redaksi:

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Sekolah Tinggi Farmasi Muhammadiyah Tangerang**

- Jl. KH Syekh Nawawi km.4 No.13 Tigaraksa – Kabupaten Tangerang
Telp./Fax. (021) 2986 7307
E-mail: lppmstfm01@gmail.com

Vol. V No. 3 – Agustus 2018

Jurnal

FARMAGAZINE**DAFTAR ISI****SUSUNAN REDAKSI**

ii

DAFTAR ISI

iii

Identifikasi Bakteri Penghasil Inhibitor B Lactamase Dari Isolat Pabrik Tahu Sumedang 1 - 7

Oleh: Vina Juliana Anggraeni, Dewi Kurnia

Analisis Efektivitas-Biaya Tindakan Kolesistektomi Metodelaparoskopidan Kolesistektomi Terbuka Pada Rs Swasta Tipe B Di Jakarta Pusat Tahun 2013 -2017 8 - 16

Oleh: Diana Hayati, Ahmad Fuad Afdhal, Dian Ratih L.

Formulasi Dan Evaluasi Fisik Sediaan Pewarna Pipi Dalam Bentuk Padat Dari Ekstrak Kayu Secang (Caesalpinia sappan L.) 17 - 24

Oleh: Meta Safitri, Siti Halimatusa'diah, Mohammad Zaky

Pengaruh Motivasi Dan Tekanan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Supervisor Pt. Xyz 25 - 35

Oleh: Riasa Barata Nian, Masruchin, Djoharsjah, Mx.

Analisis Sifat Fisika, Ph, Dan Kesadahan Air Minum Isi Ulang Beberapa Depot Air Minum Isi Ulang (Damiu) Di Kecamatan Sepatan Timur 36 - 41

Oleh: Abu Yazid Bustomi, Diana Sylvia, Nita Rusdiana

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ 42 - 52

Oleh: Linda Suryanti, Masruchin, Djoharsjah Mx.

COST EFFECTIVENESS ANALYSIS PENGGUNAAN OBAT ARV KOMBINASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KUALITAS HIDUP PASIEN HIV - AIDS DI POLIKLINIK RAWAT JALAN RS. dr. H. MARZOEKI MAHDI BOGOR 53 - 66

Oleh: Euis Pujasari Hardjadipura, Delina Hasan, Erwanto Budi Winulyo

UJI AKTIVITAS ANTIJAMUR EKSTRAK DAUN BAMBU TALI (*Gigantochloa apus* (Schult.) Kurz.) TERHADAP JAMUR *Candida albicans* 67 - 76

Oleh: Abdul Aziz Setiawan, Latif Yudha Aditama, Yusransyah

PENGARUH MOTIVASI DAN TEKANAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS SUPERVISOR PT. XYZ

THE EFFECT OF MOTIVATION AND PRESSURE ON WORK SATISFACTION AND THE IMPACT ON THE SUPERVISOR LOYALTY OF PT. XYZ

Riasa Barata Nian^{1*}, Masruchin², Djoharsjah, Mx.³

^{1,2,33}Fakultas Farmasi, Universitas Pancasila

*Corresponding Author Email : Riasa.b.n@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pelaksana operasional dalam organisasi. Untuk itu, organisasi perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimilikinya untuk mencegah karyawan tersebut pindah ke tempat lain (loyal terhadap organisasi). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja dampaknya terhadap loyalitas karyawan level supervisor di PT. XYZ. Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada seluruh supervisor yang berjumlah 73 orang dan diolah dengan Program SPSS 23. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan level supervisor dengan nilai sig. 0.457, tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. 0.000, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai sig. 0.000. Secara bersama-sama motivasi kerja dan tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. 0.000. koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tekanan kerja dapat menjelaskan 28.9% kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 30.1% loyalitas karyawan level supervisor PT. XYZ, sedangkan selebihnya merupakan factor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci: manajemen SDM, motivasi kerja, tekanan kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan.

ABSTRACT

Human Resources (HR) are operational implementers in the organization. For this reason, organizations need to retain the best employees they have to prevent employees from moving to another place (loyal to the organization). The purpose of this study was to determine the influence of motivation and working pressure against job satisfaction and its impact on supervisor loyalty at one of the pharmaceutical company in Jakarta. The research is done by distributing questionnaires to all supervisor numbered 73 people and then processed with SPSS 23. Results from the study showed that partially the motivation has no significant effect on job satisfaction in supervisor level with sig. 0,457, work pressure negatively affects job satisfaction with sig. 0,000, job satisfaction has positive influence on employee loyalty with sig. 0,000. Together, motivation and work pressure have positive effect on job satisfaction with sig. 0,000. The coefficient of determination shows that motivation and work pressure can explain 28.9% of job satisfaction and job satisfaction can explain 30.1% of supervisor loyalty, while the rest is the factor that was not observed in this study.

Keywords: human resource management, work motivation, working pressure, job satisfaction, employee loyalty.

PENDAHULUAN

Loyalitas didasari oleh adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah faktor tekanan kerja dan motivasi dari karyawan.

Pada dasarnya, organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang trampil, tetapi juga karyawan yang setia dan mau bekerja giat dengan segenap kemampuannya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemberian motivasi bagi karyawan. Organisasi perlu memahami kebutuhan karyawan sehingga porsi pekerjaan dapat terbagi dengan seimbang, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja lebih baik, termotivasi secara internal untuk berprestasi dan mengalami kepuasan pada pekerjaan yang dikerjakannya. Pada akhirnya karyawan yang puas akan pekerjaan dan organisasinya akan bertahan atau loyal terhadap organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Ivancevich, et. al (2005) menyatakan bahwa tekanan merupakan suatu respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, maupun peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Pada umumnya tekanan kerja dipandang sebagai kondisi negatif. Namun tekanan dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena tekanan kerja dapat memicu karyawan untuk menciptakan ide-ide yang inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

PT. XYZ memiliki kurang lebih 1100 karyawan yang berstatus tetap maupun kontrak. Pada level supervisor, PT. XYZ memiliki kurang lebih 70 orang personel. Karyawan pada level supervisor memegang peranan yang sangat penting dalam aktifitas operasional yang ada di perusahaan. Karyawan pada level ini dituntut untuk memahami proses operasional dengan baik

sekaligus mampu mengelola sumber daya yang ada di bagiannya untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Supervisor berperan sebagai “penyambung lidah” manajemen ke bawahannya, sekaligus juga menjadi penyampai aspirasi bawahannya kepada manajemen. Supervisor menjadi perantara kepentingan manajemen dan juga pekerja di level bawah. Hal ini membuat supervisor harus memiliki pemahaman yang mendalam mengenai visi misi perusahaan dan agar peran ini dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan data dari Departemen HRD, tingkat *turnover* karyawan di level supervisor periode tahun 2013 – 2016 cukup tinggi yaitu rata-rata sekitar 15% setiap tahunnya. Hal ini menjadi salah satu kendala bagi PT. XYZ dalam mengimplementasikan system yang baru karena personel kunci yang berganti-ganti menyebabkan system tidak dapat berjalan sesuai dengan konsep dan target awal yang diinginkan.

METODE

Alat

Alat dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dibagikan ke seluruh supervisor PT. XYZ.

Bahan

Seluruh supervisor sejumlah 73 orang menjadi subjek / bahan dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai petunjuk arah hubungan motivasi, tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan loyalitas supervisor PT. XYZ.

Penelitian dilakukan di PT. XYZ yang beralamat di Kawasan Industri Pulogadung, dan pengambilan data dilakukan pada bulan November 2016.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan level supervisor yang ada di PT. XYZ Pulogadung yang berjumlah kurang lebih 73 orang karyawan

Definisi Operasional dan Variabel

I. Variabel Tergantung (Dependen)

A. Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel loyalitas karyawan (Y) didefinisikan sebagai kesetiaan atau komitmen atau kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya keterikatan. Variabel ini akan diukur dari aspek yang dikembangkan oleh Utomo (2002) dalam Stefanus *et.al* (2010):

1. Keberadaan karyawan, yaitu lamanya menjadi anggota perusahaan (L1)
2. Pengenalan karyawan terhadap seluk beluk perusahaan (L2)
3. Karyawan merupakan asset bagi organisasi yang akan menunjang keberadaan perusahaan (L3)
4. Peran serta karyawan dalam aktifitas perusahaan (L4)
5. Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan (L5)

II. Variabel Bebas (Independen)

A. Motivasi (X1)

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2013). Dalam penelitian ini akan difokuskan pada motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang (motivasi internal). Variabel motivasi internal diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh George dan Jones (2005):

1. Arah perilaku (X1.1)
2. Tingkat usaha (X1.2)
3. Tingkat kegigihan (X1.3)

B. Tekanan kerja

Tekanan kerja adalah rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan karena tertekan atau merasa tidak mampu memenuhi tuntutan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tekanan kerja diukur dengan indicator yang dikembangkan oleh Leung, *et. al* (2007):

1. Perilaku pribadi (X2.1)
2. Dukungan social (X2.2)
3. Konflik peran (X2.3)
4. Lingkungan kerja (X2.4)
5. Beban kerja (X2.5)
6. Ketidakpercayaan (X2.6)
7. Situasi rumah dan pekerjaan (X2.7)

III. Variabel Perantara

A. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan puas yang sangat subjektif dari karyawan terhadap pencapaian hasil kerjanya. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) berdasarkan Job Description Indeks:

1. Pekerjaan itu sendiri (Y1)
2. Gaji (Y2)
3. Pengawasan (Y3)
4. Kesempatan promosi (Y4)
5. Hubungan dengan rekan (Y5)

Rancangan Analisis Data

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan "Skala Likert", yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini akan digunakan 4 skala untuk menilai respon dari sampel dengan tingkatan skala sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 4
 2. Jawaban setuju diberi skor 3
 3. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
 4. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
- Pemilihan skala genap bertujuan untuk mengurangi bias netral yang mungkin akan muncul dari jawaban responden.

Teknik analisis data

1. Analisa Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Ghozali, 2011).

2. Analisa Kuisisioner

a. Uji Validitas

Adapun hipotesis dari uji ini adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dan bernilai positif : instrumen valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{table}$: instrumen tidak valid. (Ghozali, 2011).

b. Uji reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Cronbach Alpha* (α) (Arikunto, 2002). Menurut Ghozali (2011), nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0.6.

3. Uji Asumsi Klasik (Prasyarat Analisis)

a. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (sig) > 0.05 , sebaran data dinyatakan normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (sig) < 0.05 , sebaran data dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinear dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF). Adapun hipotesis uji multikolinieritas adalah:

- 1) Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas
- 2) Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinieritas. (Ghozali, 2011).

c. Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dengan menggunakan *scatter plot* dengan bantuan SPSS. Adapun hipotesis dari uji ini adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisa data (Pengujian Hipotesis)

a. Analisis linear berganda

Persamaan statistik yang digunakan untuk menyajikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots(1)$$

$$L = \alpha + \beta_1 Y_1 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

L : Loyalitas karyawan

α : Konstanta

β_1-2 : koefisien regresi dari tiap variabel bebas

X1 : Motivasi

X2 : Tekanan kerja

b. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi t statistik $> 0,05$ atau $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa suatu variabel bebas secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikansi t statistik $> 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa suatu variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan variabel terikat.

c. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2011), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis statistik untuk uji F adalah:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$: motivasi dan tekanan kerja secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) $H_a : b_1 = b_2 \neq 0$: motivasi dan tekanan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung di PT. XYZ. Jumlah total sampel sebanyak 73 responden dengan 20 responden untuk uji validitas yang diambil secara acak dan 53 responden untuk uji regresi yang diambil dalam waktu yang berbeda untuk uji validitas dan reliabilitas dengan uji regresi.

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data menggunakan kuisioner, diperoleh data sebagian besar responden berusia 26 – 30 tahun, dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak, sebagian besar berprofesi sebagai Apoteker dengan masa kerja memasuki tahun kedua.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisioner

Nilai r tabel yang digunakan dalam uji ini adalah 0.444, sesuai dengan r tabel untuk signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi untuk jumlah data (n) = 20.

1. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil *Pearson Correlation* (r hitung) pada 10 item pertanyaan minimal 0.447 dan maksimal 0.779 dan nilai *Cronbach's Alpha* 0.886 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi valid dan reliabel.

2. Variabel Tekanan Kerja

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS pada 21 item pertanyaan, terdapat 2 item dengan nilai r hitung < 0.444, sehingga harus dikeluarkan dari kuisioner. Sementara untuk hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* 0.900, sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuisioner selain poin 5 dan 17 valid dan reliabel.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS terhadap 18 item pertanyaan, terdapat 5 item dengan nilai r hitung < 0.444 artinya item-item tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga harus dikeluarkan. Sementara untuk hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* 0.822, sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuisioner selain nomor 2, 7, 12, 15 dan 17 valid dan reliabel.

4. Variabel Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS terhadap 15 item pertanyaan, terdapat 2 item dengan nilai r hitung < 0.444 artinya item-item tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga harus dikeluarkan. Sementara untuk hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* 0.823, sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuisioner selain nomor 10 dan 11 valid dan reliabel.

Analisa Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa signifikansi variabel terikat kepuasan kerja memiliki nilai 0,154 dan

signifikansi variabel terikat loyalitas karyawan memiliki nilai 0,200. Kedua nilai berada diatas nilai sig. $P > 0,05$ sehingga dapat dikatakan

bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Responden

	Deskripsi	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Usia	usia 21-25 tahun	17	32,1	32,1	32,1
	Usia 26-30 tahun	25	47,2	47,2	79,2
	Usia 31-35 tahun	8	15,1	15,1	94,3
	Usia 35-40 tahun	2	3,8	3,8	98,1
	Usia >40 tahun	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
Jenis Kelamin	laki-laki	23	43,4	43,4	43,4
	perempuan	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
Pendidikan	Sarjana	12	22,6	22,6	22,6
	Apoteker	40	75,5	75,5	98,1
	Magister	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	
Masa Kerja (tahun ke-)	2	24	45,3	45,3	45,3
	3	11	20,8	20,8	66,0
	4	8	15,1	15,1	81,1
	5	4	7,5	7,5	88,7
	6	2	3,8	3,8	92,5
	7	1	1,9	1,9	94,3
	8	1	1,9	1,9	96,2
	15	1	1,9	1,9	98,1
	19	1	1,9	1,9	100,0
		Total	53	100,0	100,0

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (motivasi, tekanan kerja dan kepuasan kerja).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

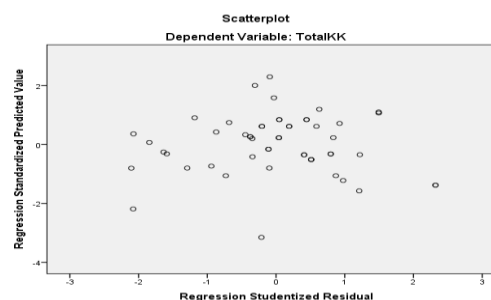
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TotalMK	,998	1,002
TotalTK	,998	1,002
otal KK	1,000	1,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

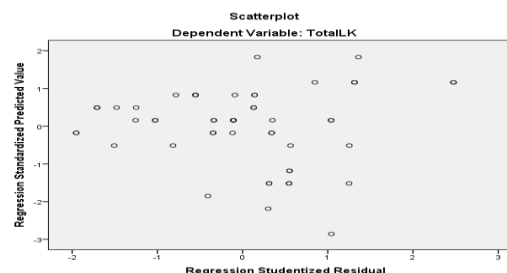
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis Grafik *Scatterplot*. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel

Terikat Kepuasan Kerja (KK) dan Variabel Terikat.



Gambar 1. Scatter Plot Uji heteroskedastisitas untuk Variabel Tergantung Kepuasan Kerja



Gambar 2. Scatter Plot Uji heteroskedastisitas untuk Variabel Tergantung Loyalitas Karyawan

Loyalitas (LK) yang menunjukkan sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisa Uji Hipotesis

1. Uji T

Dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas motivasi dan tekanan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja, dan hubungan antara variabel bebas kepuasan kerja dengan variabel terikat loyalitas karyawan, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

a. Variabel Motivasi dan Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Table 5. Nilai Koefisien Beta Variabel Motivasi Dan Tekanan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	45,250	5,298	
1 TotalMK	,105	,139	,089
TotalTK	-,259	,059	-,526

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja
Berdasarkan table diatas, persamaan regresi menjadi :

$$KK = 45,250 + 0,105 MK - 0,259 TK$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 45,250; artinya jika motivasi (X_1) dan tekanan kerja (X_2) bernilai tetap, maka kepuasan kerja (Y') nilainya adalah 45,250.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar + 0,105 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0,105 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- 3) Koefisien regresi variabel tekanan kerja (X_2) sebesar - 0,259; artinya jika

variabel bebas lain nilainya tetap dan tekanan kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,259 poin. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja, semakin tinggi tekanan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

Pembuktian hipotesis :

- 1) Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0.749 (lebih kecil dari nilai t table 2.008, df=51) dan signifikansi $0.457 > 0.05$, menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Tekanan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel tekanan kerja terhadap kepuasan kerja adalah -4.405 (lebih nilai kecil daripada -t table -2.008, df=51), dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditandai dengan tanda (-) pada nilai t hitung variabel tekanan kerja.

b. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 6. Nilai Koefisien Beta Variabel Kepuasan Kerja vs Loyalitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,032	7,497	
1 TotalKK	,960	,205	,549

a. Dependent Variable: Total Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi menjadi :

$$LK = -0,32 + 0,960 KK$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -0,32; artinya jika kepuasan kerja (X_3) bernilai tetap, maka loyalitas karyawan (Y') nilainya adalah -0,32.
- 2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar + 0,960 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka loyalitas karyawan (L) akan mengalami kenaikan sebesar 0,960 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

Pembuktian hipotesis:

Kepuasan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Supervisor PT. XYZ. Dengan menggunakan t table (df=51) sebesar 2.008, diketahui hasil analisa untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 4.691 yang adalah lebih besar daripada t table 2.008 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel motivasi, tekanan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F untuk variable kepuasan kerja adalah 10.169 dengan signifikansi 0.000.

Pembuktian hipotesis : motivasi dan tekanan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Nilai F hitung $< F$ table (df=51) = $10.169 < 3.179$ dan signifikansinya 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa motivasi dan tekanan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji koefisiensi determinasi variabel motivasi dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja

sebesar 0,289 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan tekanan kerja mempengaruhi perubahan variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 28.9%. Sisanya 71.1% disebabkan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati.

Berdasarkan pengujian untuk variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas supervisor, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,301 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi perubahan variabel loyalitas karyawan sebesar 30,1%. Sisanya 69,9% disebabkan oleh variabel bebas lain yang tidak diamati.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. XYZ

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi internal memiliki probabilitas signifikan sebesar $0.457 > \alpha$ tabel 0,05 dan t hitung $> t$ table dengan notasi positif. Berdasarkan hasil uji T tersebut ditemukan bahwa motivasi internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan level supervisor di PT. XYZ. Ini berarti, motivasi internal bukanlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Menurut Herzberg yang mengembangkan teori motivasi dua (2) faktor, terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang. Motivator intrinsik, yang dikenal sebagai faktor isi pekerjaan (*motivation factor*), menentukan hal-hal yang benar-benar orang lakukan dalam pekerjaan mereka; tanggung jawab dan prestasi mereka. Faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi besar untuk kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Faktor konteks pekerjaan (*hygiene factor*), di sisi lain, adalah faktor-faktor ekstrinsik bahwa seseorang sebagai karyawan tidak memiliki banyak kontrol. Faktor ini lebih berhubungan dengan lingkungan di mana orang bekerja (Schermerhorn, 2003). Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor ini sebagai sumber ketidakpuasan kerja.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan khusus menggali tentang *motivation factor* (faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang), yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan kegigihan. Faktor-faktor ini ingin menggali tentang bagaimana karyawan memilih arah perilaku selama bekerja, dan bagaimana tingkat usaha dan kegigihan mereka terhadap arah perilaku yang telah mereka pilih untuk berkontribusi secara positif bagi perusahaan. Dengan motivasi internal yang terbangun diharapkan karyawan akan berprestasi dan pada akhirnya menikmati dan puas akan hasil kerjanya.

Faktor-faktor ini tidak menjadi penentu kepuasan kerja yang dirasakan oleh supervisor PT. XYZ dapat dikarenakan beberapa hal antara lain, perusahaan tidak mengembangkan motivasi internal seperti memberikan dorongan karyawan, pengakuan untuk membantu mereka untuk merasa lebih dihargai dalam perusahaan, memberikan rasa prestasi dan tanggung jawab kepada karyawan. Penyebab lain dapat juga karena terdapat faktor lain yang lebih dominan yang menutup pengaruh motivasi internal terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh supervisor PT. XYZ. Jika dikaji dengan menggunakan teori kebutuhan Maslow, motivasi intrinsik dalam penelitian ini lebih berfokus pada kebutuhan level 2 dan 3 yaitu rasa aman dan sosial. Sementara mungkin saja, pada level supervisor di PT. XYZ, kebutuhan tidak lagi pada level 2 dan 3 tetapi lebih tinggi, pada level 4 atau bahkan 5, sehingga motivasi mereka tidak tergambar dan menjadi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. XYZ

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa tekanan kerja memiliki probabilitas signifikan sebesar $0.000 < \alpha$ tabel 0,05 dan $-t$ hitung $> -t$ table dengan notasi negatif. Hal ini dapat diartikan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan level supervisor di PT. XYZ.

Semakin tinggi tekanan kerja, semakin kecil kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Nilai hubungan yang negative diperoleh dari nilai t hitung yang bernilai negatif, artinya hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja adalah negatif.

Bersadarkan data kuisioner pada indikator perilaku pribadi yang menggali mengenai target dan *loading* pekerjaan, beban tanggung jawab dan hasil kerja menunjukkan nilai *mean* yang tinggi, artinya supervisor merasa tekanan pada indikator ini cukup tinggi. Selain itu, pada indikator situasi rumah dan pekerjaan yang menggali tentang waktu yang diluangkan antara urusan pekerjaan dan urusan rumah serta harapan keluarga terhadap mereka menunjukkan hasil yang juga cukup tinggi, artinya supervisor PT. XYZ merasa mereka lebih banyak memprioritaskan pekerjaan ketimbang keluarga.

Pengaruh Motivasi dan Tekanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT. XYZ

Pada penelitian ini diperoleh nilai F table ($df = 51$) adalah 3.179 dan nilai F hitung 10.169 $> F$ table dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini berarti motivasi bersama-sama dengan tekanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan level supervisor di PT. XYZ.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Supervisor PT. XYZ

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki probabilitas signifikan sebesar $0.000 > \alpha$ tabel 0,05 dan nilai t hitung $> t$ table dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan level supervisor di PT. XYZ. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin tinggi loyalitas karyawan.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.301, artinya kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan level supervisor PT. XYZ sebesar 30.1%, dan

69.9% merupakan faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini. Jadi, kepuasan kerja yang dirasakan oleh supervisor di PT. XYZ bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas supervisor. Setelah menggali informasi dengan beberapa supervisor menggunakan metode interview, alasan mereka bertahan dan loyal di PT. XYZ adalah karena PT. XYZ adalah perusahaan yang besar dan maju sehingga mereka merasa aman dan mapan, kesempatan belajar yang banyak dan gaji yang cukup tinggi dibanding dengan perusahaan sejenis. Meski demikian, jika ada pilihan dan tawaran lain dengan loading pekerjaan yang lebih rendah dan kompensasi yang lebih baik mereka bersedia untuk berpindah.

Dari hasil analisa deskriptif usia karyawan, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 25 – 30 tahun. Pekerja-pekerja pada usia ini masuk dalam kategori generasi milenial (*gen Y*) yang memiliki komitmen yang rendah terhadap loyalitas. Dalam bekerja, mereka cenderung seperti “kutu loncat”. Ketika tempat kerja tak lagi menyenangkan atau tak sesuai dengan gaya hidup, mereka tak segan-segan mencari tempat kerja baru. Yang dikejar di perusahaan baru biasanya *income* tahunan yang lebih tinggi dan *prestise* bekerja di lingkungan kerja yang lebih baik dan kekinian. Selain itu, pengaruh ikatan teman juga dengan mudah membuat mereka mengubah karier dan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis T-test menerangkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. XYZ, variabel tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. XYZ, variabel motivasi dan tekanan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. XYZ, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap loyalitas supervisor PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. *Prosedur Suatu Penelitian; Pendekatan Praktek, Edisi Revisi Kelima*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta; 2002.
- Bemana, Simin., Hamideh Moradi., Mohsen Ghasemi., Sayed Mehdi Taghavi., Amir Hosain Ghayoor. *The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran*, *World Applied Sciences Journal*. Vol. 22, No. 2,pg. 89-102. ISSN 1818-4952; 2013.
- George and Jones. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*, Edisi Keempat, Pearson Prentice Hall; 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro; 2011.
- Ivancevich, J. M., and Matteson, M.T. *Organizational Behavior And Management*, Boston: McGraw Hill; 2002.
- Karimi, R dan Alipour, F. *Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 18. Hal. 231-236; 2011.
- Leung, M., Sham, J., Chan, Y. *Adjisting Stressors Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimator, Suveying Buit Enviroment*, Vol. 18 (1), ISSN 1816-9554. 2007.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari*. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2006.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalialia*, edisi revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2003.
- Robbins, S.P, Judge, T.A. *Organizational Behaviour, 15th Edition*, Prentice Hall, New Jersey; 2013.

- Schermerhorn, John R, Manajemen buku I / Jhon R. Schermerhorn, Jr. diterjemahkan oleh M. Parnawa Putranta, Surya Dharma Ginting, MF. Sheelyna Junaedi, Th. Diah Widiastuti, Edisi ke 1, cetakan ke 5, Andi, Yogyakarta, 2003.
- Stefanus, T., Saputra, S., Susanto, E.M. Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa Palangkaraya. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 2, pg. 176-193. ISSN 2087-1090; Oktober 2010.
- Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta; 2015.
- Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, cetakan ke 8. Jakarta: Prenadamedia Group; 2016.
- Winardi, J. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, Edisi Keenam. Jakarta : Rajawali Press; 2011.